

CODICE ETICO

Revisione		
Rev. n.	Data	Motivo
0	/ /	Prima emissione

Marsicovetere, li 18 luglio 2024

Approvazione del Consiglio di Amministrazione del 13 settembre 2024

Indice

1. PRESUPPOSTI E FINALITÀ DEL CODICE ETICO	3
1/A - ATTIVITÀ DI ISKRA SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE	3
1/B - PRINCIPI GENERALI	3
1/C - PRINCIPI UMANITARI.....	4
1/D - DESTINATARI	5
1/E - ASSUNZIONE DI IMPEGNO DELLA COOPERATIVA SOCIALE ISKRA	5
1/F - IMPEGNO DEI DESTINATARI	5
1/F.1 - <i>DIRIGENTI E DIPENDENTI</i>	5
1/F.2 - <i>ORGANI SOCIALI</i>	6
1/F.3 - <i>SOGGETTI ESTERNI</i>	6
1/G - VALIDITÀ, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE.....	6
2. RELAZIONI CON SOGGETTI ESTERNI ALLA COOPERATIVA SOCIALE ISKRA	7
2/A - FORNITORI.....	7
2/B - CLIENTELA/UTENZA	7
3. I DIPENDENTI DELLA ISKRA COOPERATIVA SOCIALE	8
3/A - GENERALITÀ	8
3/B - SELEZIONE ED ASSUNZIONE DEI DIPENDENTI	8
3/C - SVILUPPO RISORSE UMANE.....	9
3/D - DIGNITÀ, SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI.....	9
3/E - OBBLIGHI DEI DIPENDENTI.....	9
3/E.1 - <i>GENERALITÀ – DOVERI CONTRATTUALI</i>	10
3/E.2 - <i>TRASPARENZA E RISPETTO DEI DOVERI DI RISERVATEZZA</i>	10
3/E.3 - <i>CONFLITTO DI INTERESSI</i>	10
3/E.4 - <i>UTILIZZO DELLE RISORSE AZIENDALI E DEGLI STRUMENTI E DEI BENI AZIENDALI</i>	11
3/E.5 - <i>OMAGGI E LIBERALITÀ</i>	11
4. AMBIENTE SALUTE E SICUREZZA	12
4/A - DOVERI DEI LAVORATORI IN AMBITO DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO.....	12
5. ANTIRICICLAGGIO	13
6. POLITICA FISCALE.....	13
7. RAPPORTI CON ENTI PUBBLICI E PUBBLICI FUNZIONARI	13
8. COMUNICAZIONI SOCIETARIE E SCRITTURE CONTABILI	14
9. PREVENZIONE - CONTROLLO INTERNO - ORGANISMO DI VIGILANZA	14
10. CONTROLLO INTERNO	15
11. SANZIONI.....	16
ENTRATA IN VIGORE.....	16

1. PRESUPPOSTI E FINALITÀ DEL CODICE ETICO

1/A - ATTIVITÀ DI ISKRA COOPERATIVA SOCIALE

La società cooperativa sociale ISKRA nasce nel 1997 ed è impegnata nella gestione di servizi alla persona in ambito sociale. La cooperativa sociale Iskra è un ente non lucrativo di utilità sociale che si ispira ai principi di solidarietà e mutualità, con lo scopo di realizzare servizi socio-sanitari, culturali ed educativi necessari per conseguire il benessere degli utenti.

La cooperativa Iskra fornisce servizi sociali ed educativi alle persone la cui mission è quella di promuovere u sistema di diritti, migliorare la qualità della vita e rimuovere gli ostacoli che limitano partecipazione attiva alla vita sociale delle persone. Si rivolge agli strati più deboli della società, garantendo i diritti fondamentali attraverso l'emancipazione e l'integrazione.

Il presente Codice etico è concepito per definire i valori etici fondamentali della cooperativa sociale ISKRA al fine di poter riferire agli stessi i principi di svolgimento dell'attività aziendale alla luce di regole di comportamento e responsabilità deontologiche che i soggetti in essa coinvolti - amministratori e/o soci e/o dipendenti e/o volontari (e comunque tutti i soggetti che direttamente o indirettamente collaborano con la cooperativa sociale) - debbono osservare.

Pertanto, il presente Codice non contiene la previsione di regole di condotta per specifiche situazioni, ma piuttosto di regole generali di comportamento cui la società e i suoi collaboratori intendono ispirarsi, con trasparenza e lealtà, anche in funzione dei più generali obblighi di collaborazione, correttezza, diligenza e fedeltà richiesti dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa, cui tutti sono tenuti nello svolgimento di qualsiasi prestazione in favore della cooperativa sociale ISKRA secondo quanto stabilito dagli articoli 2104 (diligenza del prestatore di lavoro) e 2105 (obbligo di fedeltà) del

codice civile e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria.

Il presente Codice etico non fonda e non introduce un sistema sanzionatorio autonomo e distinto, poiché esso è già previsto dallo Statuto dei lavoratori, dal codice civile e dagli accordi contrattuali nazionali e provinciali

E quindi, l'infrazione ai principi enunciati dal presente Codice etico è elemento rilevante e/o circostanza aggravante, punibile ai sensi della legislazione vigente e delle norme di diritto che regolano i rapporti di collaborazione.

1/B - PRINCIPI GENERALI

I valori etici fondamentali che la cooperativa sociale ISKRA intende sancire e contemplare nel presente Codice etico sono:

1. ONESTA' - nell'ambito dell'attività professionale tutti i collaboratori della cooperativa sociale ISKRA devono ispirare la propria azione al leale rispetto delle norme vigenti, dello statuto e dei regolamenti interni. Gli interessi della società non possono in alcun caso ritenersi compatibili con comportamenti contrari a questo fondamentale principio. In tale prospettiva deve in particolare essere evitata ogni situazione anche apparente di conflitto di interessi.

2. IMPARZIALITA' - nell'ambito della propria attività la cooperativa sociale ISKRA deve ispirare le proprie decisioni e scelte evitando ogni tipo di atteggiamento discriminatorio in base a opinioni politiche, età, sesso, religione, nazionalità.

3. RISERVATEZZA – la cooperativa sociale ISKRA pone massima cura per assicurare la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, acquisendo, ai sensi della normativa vigente, espressa e consapevole autorizzazione all'acquisizione, utilizzo e conservazione dei dati riservati ad essa necessari.

4. INTEGRITA' DELLA PERSONA – La cooperativa sociale ISKRA garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, assicurando un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro idonee al migliore svolgimento della prestazione lavorativa. La società garantisce comportamenti equi e proibisce condotte volte ad indurre le persone ad agire in violazione e/o in difformità della legge, delle regole interne, del Codice etico.

5. QUALITA' DEI SERVIZI DEI PRODOTTI – la cooperativa sociale ISKRA orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri utenti. In tale ottica la cooperativa sociale ISKRA indirizza le proprie attività di sviluppo e commercializzazione dei servizi ad elevati standard di qualità del proprio operato.

6. TUTELA AMBIENTALE –per la cooperativa sociale ISKRA l'ambiente è un bene primario che la società si impegna a salvaguardare; a tal fine la società programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze ambientali.

7. DILIGENZA E ACCURATEZZA NELL'ESECUZIONE DEI COMPITI E DEI CONTRATTI - i contratti e gli incarichi di lavoro devono sempre essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. La cooperativa sociale ISKRA si impegna a non approfittare di condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti. Nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto della cooperativa sociale ISKRA deve evitare di approfittare di lacune contrattuali o di eventi imprevisti per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali l'interlocutore si sia venuto a trovare.

8. CORRETTEZZA IN CASO DI POTENZIALI CONFLITTI DI INTERESSE – nella trattazione di qualsiasi attività devono sempre essere evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti nella stipulazione di contratti siano, o possano anche potenzialmente apparire, in conflitto di interesse diverso dagli obiettivi della società, ovvero si possano avvantaggiare di opportunità. Tali soggetti devono altresì evitare di agire in

contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione nei loro rapporti con la società.

9. TUTELA DELLA SICUREZZA - Nello svolgimento della propria attività, la cooperativa opera nel rispetto del D. Lgs. n. 81/2008 e delle normative in materia di sicurezza dei locali, sia per quanto riguarda gli ambienti di lavoro, che rispetto ai luoghi aperti al pubblico.

1/C - PRINCIPI UMANITARI

I principi sotto riportati derivano dalle convenzioni base dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

a. Diritti umani: la cooperativa sociale ISKRA rispetta e supporta l'osservanza dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale, in particolare quelli dei propri collaboratori nonché dei partner d'affari.

b. Pari opportunità: la cooperativa sociale ISKRA tutela le pari opportunità dei suoi collaboratori, indipendentemente dal colore della pelle, dalla razza, dal sesso, dall'età, dalla cittadinanza, dalle origini sociali, da handicap o dal costume sessuale. Rispetta le convinzioni politiche e religiose purché si basino su principi democratici e sulla tolleranza nei confronti di opinioni diverse.

c. Integrazione di persone disabili: per la cooperativa sociale ISKRA le persone disabili godono degli stessi diritti quali membri della Società e della vita professionale. Sostenerli nell'integrazione in azienda e lavorare con loro in un clima di cooperazione sono principi essenziali della cultura imprenditoriale della cooperativa.

d. Libera scelta di lavoro: la cooperativa sociale ISKRA rifiuta ogni genere di lavoro forzato e rispetta il principio del lavoro scelto liberamente.

e. Diritti dei bambini: la cooperativa sociale ISKRA condanna il lavoro minorile e rispetta i diritti dei bambini. La cooperativa rispetta le convenzioni dell'OIL n. 138 e n. 182.

f. Rapporti con i sindacati: la cooperativa sociale ISKRA riconosce il diritto fondamentale di tutti i collaboratori ad associarsi in sindacati, ai quali aderire secondo la propria libera volontà. I collaboratori non vengono né avvantaggiati né

svantaggiati a causa della loro appartenenza a sindacati dei lavoratori. La cooperativa rispetta il diritto a negoziati collettivi per la regolamentazione delle condizioni di lavoro.

g. Correttezza delle condizioni di lavoro: La retribuzione e i benefit sociali riservati ai collaboratori corrispondono almeno agli standard legali nazionali o locali, alle disposizioni o ai rispettivi accordi. La cooperativa sociale ISKRA rispetta quanto previsto dalla convenzione dell'OIL n. 100 relativamente al principio di "pari retribuzione per un lavoro di pari valore", osservando i regolamenti nazionali relativi all'orario di lavoro ed alle ferie. Ogni collaboratore è libero di fare le proprie rimostranze al suo superiore o alla relativa direzione se dovesse sentirsi trattato in modo ingiusto o impari per quanto riguarda le proprie condizioni di lavoro. I collaboratori non devono subire alcuno svantaggio a causa delle proprie rimostranze.

1/D - DESTINATARI

I principi tutti contenuti nel Codice si applicano:

- a. a tutti i dipendenti della cooperativa sociale ISKRA senza distinzione del ruolo e dalla funzione esercitata;
- b. ai componenti dei diversi organi sociali;
- c. a tutti i prestatori d'opera, anche volontari, che, a diverso titolo, collaborano con la società;
- d. ai fornitori della cooperativa sociale ISKRA o, comunque, alle controparti contrattuali della stessa;
- e. ad ogni altro soggetto - pubblico e/o privato che, nei rapporti con la cooperativa sociale ISKRA, dichiara di richiamarsi al presente Codice;
- f. ad ogni altro soggetto che sia portatore di interessi della società.

Tutti questi soggetti hanno l'obbligo di conoscere le norme, rispettarle, rivolgersi all'Organismo di Vigilanza per denunce o chiarimenti e di collaborare con esso.

I soggetti apicali sono tenuti ad essere d'esempio ai propri dipendenti, indirizzarli al rispetto del Codice, e a favorire l'osservanza delle norme.

Quanto ai dipendenti in senso stretto, l'osservanza delle norme del Codice etico deve considerarsi parte essenziale delle loro obbligazioni contrattuali ex articolo 2104 e seguenti del codice civile. Nel fissare gli obiettivi della società tali soggetti devono ispirarsi ai principi del presente Codice. Tutti gli organi della società, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo e sono tenuti a comunicare in forma scritta al superiore e all'Organismo di Vigilanza le eventuali omissioni, falsificazioni ed irregolarità contabili delle quali fossero venuti a conoscenza.

1/E - ASSUNZIONE DI IMPEGNO DELLA COOPERATIVA SOCIALE ISKRA

La cooperativa ISKRA assume l'impegno, ai fini della effettiva applicazione del presente Codice, a:

1. darne ampia diffusione ai destinatari, anche a mezzo di adeguata attività di formazione, anche al fine di fornire eventuali chiarimenti in corso di applicazione. Il Codice viene portato a conoscenza anche dei terzi che ricevano incarichi dalla società o che abbiano con essa rapporti durevoli;
2. dare tempestiva comunicazione e capillare distribuzione di ogni aggiornamento e modifiche del Codice etico ai suoi destinatari;
3. stabilire dettagliate modalità per la segnalazione, l'individuazione ed il trattamento di eventuali violazioni al Codice, garantendo i segnalanti da qualsiasi possibilità di ritorsione;
4. monitorare il rispetto e l'osservanza del Codice con opportuna sistematicità.

1/F - IMPEGNO DEI DESTINATARI

Il presente Codice etico deve essere considerato estrinsecazione e contenuto essenziale del

vincolo fiduciario dei rapporti contrattuali tra la cooperativa ed i suoi collaboratori a vario titolo, destinatari dello stesso.

Pertanto tutti i destinatari sono impegnati a conformarsi alle linee di condotta del presente Codice etico, in particolare assicurando la massima collaborazione per l'applicazione ed il rispetto delle procedure interne e per la tempestiva segnalazione al soggetto preposto delle eventuali violazioni alle stesse.

Nello specifico:

1/F.1 - DIRIGENTI E DIPENDENTI

Ciascun dirigente, dipendente e collaboratore a vario titolo deve possedere compiuta conoscenza dei principi contenuti nel Codice etico ed astenersi da comportamenti difformi, assicurando massima collaborazione per individuare le eventuali violazioni ed i trasgressori.

Ogni dipendente/collaboratore ha il diritto ed il dovere di ottenere chiarimenti dagli organi sovraordinati e dai vertici aziendali circa l'interpretazione del Codice, nonché in ordine alle condotte da assumere in caso di dubbio di compatibilità con le indicazioni del Codice etico.

1/F.1 – A) RAPPORTI INTERNI

I rapporti tra colleghi che operano, a qualunque livello gerarchico della Cooperativa, devono essere improntati al rispetto reciproco, alla trasparenza, alla correttezza ed alla buona fede, senza alcuna discriminazione oltre che alla salvaguardia del rispetto di regole e di principi etici socialmente riconosciuti e condivisi. Alle funzioni apicali è demandato, in particolare, un ruolo di esempio in tal senso verso tutti gli altri collaboratori.

L'attuazione di tutti i principi sopra richiamati è affidata alla Direzione ed alle funzioni di governo e coordinamento delle diverse aree aziendali, che devono porre in essere ogni iniziativa tesa a promuovere, il coinvolgimento di tutti i dipendenti nel raggiungimento della mission aziendale, nell'adempimento.

1/F.2 - ORGANI SOCIALI

Il consiglio di amministrazione e l'eventuale comitato di controllo della società sono impegnati a improntare la loro azione alle disposizioni ed ai principi contenuti nel presente Codice etico.

Le modalità di convocazione, funzionamento e verbalizzazione delle riunioni dell'assemblea devono essere improntate a criteri e procedure che garantiscano la dovuta trasparenza ed il rigoroso rispetto di quanto stabilito dalla legge.

1/F.3 - SOGGETTI ESTERNI

I comportamenti di soggetti esterni allorché interagiscono con la cooperativa e che con essa intrattengono relazioni significative e interessi in comune su base contrattuale o comunque in maniera continuativa, sono rilevanti ai fini della corretta applicazione del presente Codice etico.

Pertanto la cooperativa si impegna ad informare tali soggetti dell'esistenza e dei contenuti specifici del presente Codice etico e ad invitarli al loro rispetto, monitorandone per quanto possibile l'applicazione e rilevando/segnalando all'organo preposto le eventuali violazioni da parte di tali soggetti.

1/G - VALIDITA', DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE

La cooperativa promuove la più ampia diffusione e conoscenza del Codice etico tra i suoi destinatari. Il Codice è portato a conoscenza di tutti, restando tuttavia nella proprietà della cooperativa ISKRA che si riserva ogni diritto su di esso in conformità alla tutela accordata dalle vigenti leggi in materia. La cooperativa ISKRA si impegna inoltre a compiere periodica attività di aggiornamento del presente Codice etico, in relazione all'esperienza derivante dalla sua concreta applicazione, così come delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi nazionali ed internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso.

2. RELAZIONI CON SOGGETTI ESTERNI ALLA COOPERATIVA SOCIALE ISKRA

La cooperativa ISKRA considera anche i soggetti esterni all'azienda, che ne siano interlocutori ed abbiano con essa relazioni significative ed interessi in comune, come destinatari di un'attività di coinvolgimento ai principi del presente Codice etico, al rispetto dei quali sono contrattualmente tenuti i propri collaboratori.

Pertanto, come stabilito al punto 1/G che precede, la cooperativa ISKRA si impegna ad informare tali soggetti dell'esistenza e dei contenuti specifici del presente Codice etico e ad invitarli al loro rispetto, monitorandone per quanto possibile l'applicazione e rilevando/segnalando all'organo preposto le eventuali violazioni da parte di tali soggetti, tra cui si prendono di seguito in considerazione le categorie dei FORNITORI e degli UTENTI.

2/A - FORNITORI

La cooperativa considera i propri fornitori come partner non solo per la fornitura di beni e servizi, ma anche ai fini del rispetto degli obiettivi del presente Codice etico. Pertanto, la cooperativa si propone di svolgere presso di essi un'azione di coinvolgimento mediante: valutazione e qualificazione dei fornitori; elaborazione di un elenco di fornitori che tenga conto di una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato.

Inoltre, sulla base di quanto sinora compiuto, ed ai fini del rispetto degli ulteriori principi del presente Codice etico nei rapporti con i FORNITORI, la cooperativa effettuerà procedure di acquisto idonee a contemperare l'esigenza di conseguire il massimo vantaggio complessivo per la cooperativa con quella di porre tutti i FORNITORI in condizioni di pari opportunità, secondi criteri di condotta precontrattuali e contrattuali particolarmente rispettosi dei principi di correttezza, della diligenza e buona fede sanciti dagli articoli 1175, 1176 e 1375 del codice civile.

In particolare la cooperativa e i suoi dipendenti e collaboratori cui sono demandati tali incarichi

osservano i seguenti criteri di trasparenza ed oggettività nella scelta dei fornitori in possesso dei requisiti e delle qualità richieste, in modo da garantire condizioni di effettiva e libera concorrenza.

Nel caso in cui il FORNITORE, nei rapporti precontrattuali e/o contrattuali con la cooperativa Iskra, adotti comportamenti contrastanti con i principi generali del presente Codice, la cooperativa deve considerare l'opportunità di precludere con esso future collaborazioni.

2/B - CLIENTELA/UTENZA

La cooperativa considera la propria clientela/utenza pubblica e privata come elemento fondamentale del proprio successo e garantisce la qualità delle proprie prestazioni, ispirando la sua azione a principi di economicità, efficacia, tempestività e correttezza.

Pertanto, sulla base di quanto sinora compiuto, ed ai fini del rispetto degli ulteriori principi del presente Codice etico, nei rapporti con la clientela, la cooperativa ed i suoi dipendenti e/o collaboratori manterranno condotte precontrattuali e contrattuali particolarmente rispettose dei principi di correttezza, diligenza e buona fede sanciti dagli articoli 1175, 1176 e 1375 del codice civile e caratterizzate da:

- o disponibilità e cortesia;
- o chiarezza e completezza nelle comunicazioni;
- o conformità alle norme vigenti, con esclusione di prassi scorrette o elusive;
- o tempestività nell'informativa riguardante modifiche o variazioni delle condizioni economiche o nella materiale prestazione del servizio;
- o monitoraggio costante del livello di qualità del servizio prestato.

3.I DIPENDENTI DELLA COOPERATIVA SOCIALE ISKRA

3/A - GENERALITÀ

La cooperativa considera i DIPENDENTI come una risorsa primaria e strategica per il proprio sviluppo ed intende garantirne i diritti e promuoverne lo sviluppo professionale e personale.

Ciò implica che tutti i dipendenti abbiano diritto a pari opportunità all'interno dell'impresa, pur compatibilmente con criteri tesi a valorizzare il merito, l'impegno e le capacità individuali.

La cooperativa, in tale ottica ed ai fini del sistema adottato in conformità al D.Lgs. 231/2001 e in particolare ai principi del presente Codice etico, effettua azioni di sensibilizzazione per i dipendenti, con particolare riferimento agli obblighi in tema di sicurezza e di igiene dell'ambiente di lavoro, di rispetto delle norme sulla privacy, e, in generale, alle condotte che devono serbarsi per l'effettivo rispetto dell'etica aziendale, in particolare con i soggetti fornitori, con le imprese concorrenti che partecipano alle gare d'appalto e con la clientela, pubblica e privata, a favore dei quali la cooperativa svolge la propria attività.

3/B - SELEZIONE ED ASSUNZIONE DEI DIPENDENTI

La selezione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati ai requisiti ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per gli interessati, ma con esplicita esclusione di candidati di età inferiore ai 16 anni (eccetto i casi che la legge preveda un'età più elevata) o minorenni che non abbiano adempiuto gli obblighi scolastici.

Nella selezione del personale si effettuano verifiche circa l'età dei potenziali lavoratori e le informazioni richieste a tutti i candidati devono in ogni caso improntarsi al rispetto delle norme sulla privacy, della personalità e delle opinioni del candidato.

In fase di selezione al candidato vengono fornite informazioni sulla mansione, sul tipo di contratto e sull'inquadramento.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è ammessa alcuna forma di lavoro irregolare. La cooperativa non ammette inoltre forme di lavoro obbligato.

In fase di assunzione e comunque in costanza di rapporto contrattuale, la cooperativa fornisce ulteriori informazioni ed istruzioni su mansione, tipologia contrattuale, elementi normativi e retributivi, diritti e doveri del lavoratore.

3/C - SVILUPPO RISORSE UMANE

La cooperativa vieta espressamente ogni forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti: selezione, formazione, avanzamenti ed incentivi si basano su elementi oggettivi e prescindono da indagini su convinzioni personali, iscrizioni sindacali o politiche, religione, sesso, orientamento sessuale, origine, nazionalità, razza, stato di salute della persona.

Il soggetto incaricato della gestione e sviluppo del personale è tenuto a informare i processi decisionali sulla corrispondenza tra requisiti attesi dall'azienda e requisiti posseduti dai dipendenti e/o in base a considerazioni di merito e ciò anche per il caso di promozioni e/o di attribuzione di incentivi.

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze dei meriti e delle capacità.

La valutazione dei dipendenti coinvolge tutti i responsabili di settore e gli organi amministrativi.

La cooperativa si impegna, per quanto consentito dall'organizzazione dell'attività aziendale e degli impegni contrattualmente assunti, ad agevolare il personale dipendente nelle esigenze della maternità/paternità e in generale della cura dei figli.

Si garantisce la libertà di associazione lavorativa, nel rifiuto di ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla religione, alla razza, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose. La cooperativa si impegna ad impedire ogni forma di mobbing e di sfruttamento del lavoro, riconoscendo nel merito e nelle potenzialità professionali il parametro di riferimento per gli sviluppi retributivi e di carriera.

Ciascuna risorsa è chiamata a collaborare per la realizzazione di un ambiente di lavoro che risponda pienamente a tali requisiti, assumendo comportamenti improntati ai principi di civile convivenza e di piena collaborazione e cooperazione.

Devono altresì essere evitate situazioni che possano ingenerare l'insorgere di conflitto di interessi reali od apparenti. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi deve essere tempestivamente comunicata al superiore gerarchico.

3/D - DIGNITA', SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

La cooperativa ISKRA si impegna a tutelare adeguatamente l'integrità fisica e morale di ogni dipendente e sono pertanto vietati comportamenti offensivi o lesivi e comunque irrispettosi della persona.

La cooperativa si impegna inoltre a tutelare i diritti di tutti i lavoratori in materia di orario di lavoro.

La cooperativa si impegna a tutelare la privacy dei dipendenti in linea e nell'osservanza del vigente quadro di riferimento normativo.

La cooperativa considera un elemento essenziale la tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti nell'ambiente di lavoro; l'impresa è impegnata all'adozione di pratiche gestionali sistematicamente orientate alla sicurezza e salute sul lavoro per completare e razionalizzare l'applicazione del D.Lgs. 9.4.2008 n. 81 e successive modifiche (Testo Unico della Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro).

A tali fini la cooperativa assicura:

- o la nomina di un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale;
- o l'elezione da parte dei lavoratori dei loro Rappresentanti per la Sicurezza;
- o la nomina del Medico competente e l'effettuazione delle prescritte visite periodiche;
- o la nomina degli addetti antincendio;

- o la redazione e la periodica revisione dei Piani di Sicurezza, dei Documenti di Valutazione dei Rischi, dei Piani di Emergenza e di tutte le procedure operative a tutela della sicurezza e salute nell'ambiente di lavoro;

- o l'adeguata istruzione e formazione dei dipendenti in materia di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro in relazione alle mansioni ed attività espletate;

- o l'effettuazione di oggettive verifiche ispettive interne per il controllo dell'efficacia delle procedure adottate;

- o il monitoraggio degli eventuali infortuni sul lavoro.

Obiettivo della cooperativa è quello di proteggere le proprie risorse umane; a tal fine la società è attenta all'evoluzione degli scenari di riferimento ed al conseguente mutamento delle minacce, realizza interventi di natura tecnica ed organizzativa attraverso:

- o l'adozione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza;

- o una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;

- o l'adozione delle migliori tecnologie;

- o il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;

- o l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

3/E - OBBLIGHI DEI DIPENDENTI

3/E.1 - GENERALITA' – DOVERI CONTRATTUALI

Per la cooperativa il contratto collettivo di riferimento è quello del personale dipendente delle cooperative e del settore socio- sanitario assistenziale – educativo e di inserimento lavorativo.

Tutti i contratti di lavoro conclusi tra la cooperativa e i propri dipendenti richiamano i rispettivi CCNL.

Il predetto quadro contrattuale, oltre al codice civile ed alle leggi vigenti applicabili al settore, costituiscono fonte di precisi obblighi per i

dipendenti, i quali sono tenuti a rispettarli con puntualità, lealtà e diligenza.

Ogni dipendente è pertanto tenuto:

o a conoscere e rispettare gli accordi contrattuali, la normativa vigente, la politica aziendale come risultante dalle procedure di qualità istituite dalla cooperativa, nonché i principi contenuti nel presente Codice etico;

o ad attenersi alle disposizioni ed alle direttive impartite dall'impresa e dai soggetti investiti delle relative responsabilità, rispettando scrupolosamente gli obblighi inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

o ad assicurare ai dirigenti e/o ai propri responsabili e comunque a tutti i colleghi, la massima collaborazione, eseguendo con diligenza, attenzione, scrupolo e competenza le mansioni ed i compiti assegnati e contribuendo a risolvere ed eliminare, anche con segnalazioni ed informative tempestive e dettagliate, gli eventuali problemi e/o difformità rilevate, nonché segnalando tempestivamente le violazioni delle regole del presente Codice etico di cui dovesse avere conoscenza diretta o anche notizia indiretta;

o a mantenere in ogni situazione lavorativa e, in particolare, per il perseguimento degli interessi della cooperativa una condotta improntata a rettitudine e scrupoloso rispetto della legge.

3/E.2 - TRASPARENZA E RISPETTO DEI DOVERI DI RISERVATEZZA

Le attività dei dipendenti/collaboratori devono essere improntate alla massima trasparenza, sicché ogni azione e decisione possa essere documentata e giustificata.

Ogni dipendente della cooperativa è tenuto ad applicare i principi del Codice etico e a promuoverne la conoscenza verso coloro, soggetti interni e/o esterni alla società, con cui si intrattengono rapporti nell'ambito lavorativo. Ai dipendenti/collaboratori è fatto obbligo essenziale di operare con i terzi con il massimo rispetto dei principi della riservatezza e degli adempimenti in tema di tutela della privacy degli interessati.

La cooperativa fornisce anche servizi che si svolgono in parte presso il domicilio o le sedi della clientela/utenza: pertanto ai dipendenti/collaboratori è fatto obbligo essenziale di operare con il massimo rispetto dei principi della riservatezza e degli adempimenti in tema di tutela della privacy degli interessati.

Ogni dipendente/collaboratore è tenuto altresì al rigoroso rispetto del dovere di riservatezza circa tutto quanto appreso nell'ambito interno dell'azienda, come, a puro titolo esemplificativo e senza che ciò costituisca un elenco esaustivo: dati, documenti, progetti, trattative, iniziative,

proposte, accordi e comunque qualsiasi notizia o fatto, anche futuro e incerto, attinente la sfera di attività della cooperativa, che non sia di pubblico dominio.

3/E.3 - CONFLITTO DI INTERESSI

Tutti i dipendenti/collaboratori sono tenuti ad evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse, tra attività economiche personali o familiari e mansioni o incarichi attribuitigli dalla cooperativa; il conflitto di interessi può esemplificativamente (e senza esaustività) verificarsi in situazioni in cui vi sia un interesse economico personale o un profitto o vantaggio diretto indiretto con o senza danno per la società derivante dall'espletamento dell'attività lavorativa.

È quindi fatto espresso divieto ai dipendenti/collaboratori della cooperativa di:

- accettare incarichi esterni che pongano la cooperativa, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 17 della legge 109/1994 e ss.mm., nella condizione di non poter prendere parte a procedure ad evidenza pubblica;
- accettare denaro, regalie o favori di qualsiasi natura da persone, aziende o enti che sono o intendono entrare in rapporti d'affari con la società o che siano concorrenti commerciali della stessa;
- abusare o ingenerare false convinzioni in relazione alla propria posizione, ruolo o poteri all'interno della società.

In caso di dubbi o di potenziale conflitto d'interessi il dipendente deve darne immediata comunicazione alla società per le valutazioni di competenza.

3/E.4 - UTILIZZO DELLE RISORSE AZIENDALI E DEGLI STRUMENTI E DEI BENI AZIENDALI

Tutti i dipendenti sono tenuti alla massima cura nell'utilizzo delle risorse degli strumenti e dei beni della società posti nella loro disponibilità per ragioni di lavoro, evitando impieghi errati, impropri, dannosi e comunque pericolosi per sé e per terzi, con obbligo di tempestiva segnalazione al proprio diretto superiore e/o al responsabile di eventuali vizi, difetti, malfunzionamenti, rischi, guasti ecc. che dovessero essere riscontrati a carico del materiale affidato o utilizzato.

I mezzi di trasporto devono essere mantenuti in condizioni di perfetta efficienza e condotti nel più rigoroso rispetto delle norme del Codice della Strada dai soli dipendenti e/o volontari autorizzati, che hanno l'onere di segnalare tempestivamente alla società qualunque eventuale variazione circa il titolo di abilitazione alla guida in loro possesso.

E' fatto divieto ai dipendenti di servirsi di tali beni per scopi personali (salvo espressa autorizzazione) e diversi da quelli inerenti la prestazione lavorativa, ivi comprese utenze telefoniche e telematiche.

Più nel dettaglio i dipendenti che abbiano la disponibilità e l'autorizzazione all'accesso ai sistemi informatici dell'Azienda, devono seguire le buone norme e tutte le direttive di sicurezza, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici.

3/E.5 - OMAGGI E LIBERALITA'

La cooperativa vieta l'offerta diretta o indiretta di denaro, regali, o benefici di qualsiasi natura a titolo personale a dirigenti, funzionari o impiegati della pubblica amministrazione, istituzioni pubbliche o altre organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi.

In particolare, in nessun caso, neanche in occasione di particolari ricorrenze, si devono offrire doni, beni, od altre utilità suscettibili di

valutazione economica, ad eccezione di regali di modico valore o comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione della società, a soggetti con i quali si intrattengono o si possono intrattenere rapporti connessi all'espletamento del proprio rapporto di lavoro presso la società. In tale eventualità è necessario essere sempre autorizzati dalla posizione definita dalle procedure, provvedendo a documentare il tutto in maniera adeguata.

A tutti coloro che agiscono in nome e per conto della cooperativa in ragione della posizione ricoperta, è fatto divieto di erogare o promettere contributi diretti o indiretti a partiti, movimenti o comitati politici o a singoli candidati, nonché ad organizzazioni sindacali o loro rappresentanti, salvo, per quanto concerne le organizzazioni sindacali, quanto previsto dalle norme di settore in vigore.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti purché tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti, e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

E' vietato ai dipendenti accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e purché di modico valore.

I regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere documentati in modo adeguato al fine di consentire verifiche e autorizzazioni da parte del responsabile, il quale provvede a darne preventiva comunicazione all'organo di controllo interno.

Tutti i soggetti che operano per la società che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle ipotesi consentite, sono tenuti a darne comunicazione all'organo di controllo interno che ne valuta l'appropriatezza e provvede a comunicare al soggetto ricevente la politica della società in siffatta materia.

4. AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

Tutela dell'ambiente e del patrimonio culturale

La ISKRA è impegnata nella salvaguardia dell'ambiente e del patrimonio culturale come beni primari. A tale scopo, orienta le proprie scelte, in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali e culturali. È convinta che la piena compatibilità delle proprie attività con il territorio e con l'ambiente circostante sia condizione primaria per l'accettabilità delle sue attività e per il raggiungimento dei suoi obiettivi di sviluppo: di tale responsabilità sono investiti indistintamente amministratori, dirigenti, tutti i dipendenti e collaboratori di Iskra. La Iskra si impegna a non danneggiare l'ambiente e il patrimonio culturale ed a partecipare e promuovere iniziative sulle tematiche ambientali e culturali dandone puntuale ed esaustiva comunicazione. Iskra monitora i progressi tecnologici e ne valuta l'attuazione qualora siano in grado di garantire una maggiore tutela dell'ambiente. La Cooperativa garantisce un costante aggiornamento del personale circa l'evoluzione legislativa e normativa in materia di tutela ambientale e di tutela del patrimonio culturale. Tutela della salute e della sicurezza. La Cooperativa diffonde la cultura della sicurezza sul luogo di lavoro e promuove comportamenti responsabili da parte dei dipendenti e fornisce strumenti adeguati di prevenzione degli infortuni sul lavoro a salvaguardia della salute del personale posto alle dipendenze della medesima. Ogni attività della Cooperativa e del singolo dipendente dovrà essere orientata al rispetto ed alla tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni. I Destinatari del Codice Etico, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi. Iskra, nella conduzione della propria attività, attribuisce valore rilevante e pone in essere misure che rispettano i seguenti principi per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori:

a) evita i rischi che possono minare la salute e la sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro;

b) valuta i rischi che non possono essere evitati e pone in essere quanto necessario per ridurre l'impatto;

c) combatte i rischi alla fonte, adeguando l'attività lavorativa alle necessità umane al fine di

ridurre gli effetti negativi sulla salute e sulla sicurezza;

d) tiene conto del grado di evoluzione della tecnica al fine di rendere il luogo di lavoro il più

possibile salubre e sicuro;

e) sostituisce ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;

f) programma la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella

medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni

sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;

g) attribuisce priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione

individuale;

h) impartisce adeguate istruzioni ai lavoratori.

ISKRA adotta sistemi di gestione della salute e sicurezza ispirati ai più elevati standard nazionali e internazionali in materia.

4/A - DOVERI DEI LAVORATORI IN AMBITO DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro, osservando le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione sia propria che altrui.

5. ANTIRICICLAGGIO

La cooperativa si impegna a prevenire l'utilizzo del proprio sistema economico finanziario per finalità di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo (o di qualsiasi altra attività criminosa) da parte di tutti i destinatari del presente Codice etico (amministratori, dipendenti, fornitori, clienti e di tutte le parti con cui anche a diverso titolo la società instaura rapporti).

La società si impegna a verificare con la massima diligenza le informazioni disponibili su tutte le menzionate parti, al fine di accertare la rispettabilità e legittimità delle loro attività prima di instaurare rapporti economici e/o di affari.

La società ripudia qualsiasi rapporto con soggetti che si ritenga possano essere coinvolti in attività criminose di qualsiasi genere.

A tal fine la cooperativa ha già provveduto ad adottare tutte le misure necessarie per evitare che la società possa incorrere in condotte che in qualche modo possono condurre a fatti di riciclaggio o di autoriciclaggio.

6. POLITICA FISCALE

La società cooperativa sociale:

- si impegna al rispetto della corretta applicazione della normativa fiscale dei Paesi in cui essa opera, assicurandosi che siano osservati lo spirito e lo scopo che la norma o l'ordinamento prevedono in siffatta materia;
- agisce secondo i valori dell'onestà e dell'integrità nella gestione dell'attività fiscale, nella consapevolezza che il gettito derivante dai tributi costituisce una delle principali fonti di contribuzione allo sviluppo economico e sociale;
- persegue un comportamento orientato al rispetto delle norme fiscali applicabili nei paesi in cui opera e ad interpretarle in modo da gestire responsabilmente il rischio fiscale;
- si impegna a mantenere un rapporto collaborativo e trasparente con l'autorità fiscale.

7. RAPPORTI CON ENTI PUBBLICI E PUBBLICI FUNZIONARI

Le commesse degli enti pubblici sono aggiudicate mediante gare ad evidenza pubblica alle quali la cooperativa partecipa nel pieno rispetto dei principi e della disciplina di cui al D.Lgs. 50/2016 così come aggiornato dal D.Lgs. 56/2017 e delle leggi provinciali in materia.

Nei rapporti con gli Enti pubblici ed i pubblici funzionari la cooperativa si impegna a salvaguardare i principi del presente Codice etico.

E' espressamente vietato a tutti i dipendenti e collaboratori della cooperativa a promettere o versare denaro, regalie o altri benefici, anche indiretti, a pubblici funzionari con la finalità di promuovere o favorire interessi della società, anche a seguito di illecite pressioni. Il divieto si estende anche a forme diverse di aiuti o contribuzioni che, sotto veste di sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità, ecc., abbiano invece le stesse finalità sopra vietate.

Eventuali omaggi e cortesie nei confronti di rappresentanti di istituzioni pubbliche, in particolari occasioni o ricorrenze, devono essere autorizzati dall'organo amministrativo, essere proporzionati al caso e, comunque, tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire indebiti vantaggi.

Ogni rapporto con gli enti pubblici e i pubblici funzionari deve essere diretto esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti della cooperativa. A tale scopo la società si impegna ad instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali prestabiliti di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello internazionale, comunitario e territoriale.

La cooperativa si impegna altresì a rappresentare gli interessi e le posizioni della società stessa in maniera rigorosa, coerente e trasparente evitando comportamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali devono avvenire esclusivamente tramite referenti

che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice della società.

Ogni dipendente/collaboratore che giungesse a conoscenza di comportamenti difformi a quanto sin qui indicato, è tenuto a farne tempestiva segnalazione: i dipendenti hanno il dovere di informare il proprio responsabile o, qualora ciò non fosse possibile per motivi di opportunità, direttamente il soggetto deputato a ricevere la segnalazione attraverso la procedura di Whistleblowing.

7/A - RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nel pieno rispetto dei ruoli e delle rispettive funzioni, la società intrattiene relazioni e rapporti con amministrazioni dello Stato, Autorità Garanti e di Vigilanza, Enti pubblici, Enti ed amministrazioni locali, organizzazioni di diritto pubblico, concessionari di lavori pubblici e/o soggetti privati ai quali si applica la disciplina pubblicistica.

Tali rapporti devono essere improntati a chiarezza, trasparenza e professionalità, al riconoscimento dei rispettivi ruoli e strutture organizzative, anche ai fini di un positivo confronto volto al rispetto sostanziale della regolamentazione applicabile.

Non sono, inoltre, consentiti omaggi o atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti del Governo, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti, a meno che non siano di modico o scarsissimo valore e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti né da potere essere interpretati come atti ad acquisire vantaggi illeciti o indebiti e/o in modo improprio.

8. COMUNICAZIONI SOCIETARIE E SCRITTURE CONTABILI

Tutte le scritture contabili ed ogni altro documento concernente informazioni economiche, patrimoniali e finanziarie della cooperativa devono essere tenute a norma delle leggi in vigore ed essere caratterizzate da effettività, corrispondenza al vero, completezza dei dati come emergenti dalla documentazione di supporto, che deve essere informata ai medesimi criteri.

Esse devono essere correttamente custodite ed archiviate, sì da consentire agevole reperimento, consultazione e la precisa ricostruzione dell'operazione cui si riferiscono e l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità.

Nella redazione del bilancio, delle altre scritture contabili e dei documenti concernenti la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della cooperativa è fatto divieto di inserire voci non veritiere.

Ogni dipendente o collaboratore esterno della cooperativa che giungesse a conoscenza di omissioni, falsificazioni o scarsa accuratezza nella gestione della contabilità e della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, è tenuto a farne tempestiva segnalazione: i dipendenti hanno il dovere di informare il proprio responsabile o, qualora ciò non fosse possibile per motivi di opportunità, direttamente l'Organismo di Vigilanza; i consulenti esterni alla società devono invece informare il loro referente interno in Azienda o, qualora ciò non fosse possibile per motivi di opportunità, direttamente l'Organismo di Vigilanza; i Responsabili sono tenuti ad informare direttamente l'Organismo di Vigilanza.

Eventuali comportamenti devianti possono integrare una violazione degli articoli 2621, 2622, 2623 e 2625 del codice civile.

Ogni dipendente deve inoltre, se richiesto, fornire all'organo di controllo e/o alla società di revisione, nonché all'Organismo di Vigilanza ogni informazione e/o dato sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società, acquisita e/o conosciuta nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza.

La cooperativa attraverso gli organi sociali e le funzioni aziendali di volta in volta interessate, nonché tramite gli organi di revisione, effettua gli opportuni controlli sulla correttezza delle registrazioni contabili e la loro conformità alle varie disposizioni di legge.

9. PREVENZIONE - CONTROLLO INTERNO - ORGANISMO DI VIGILANZA

La cooperativa Iskra, nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della

gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, si impegna ad adottare idonee misure organizzative e di gestione atte a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole del presente Codice etico da parte di qualunque soggetto che agisca per la società.

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa, la cooperativa ha adottato e, ove possibile, si impegna ad adottare un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

In relazione all'estensione dei poteri delegati, la cooperativa adotta ed attua modelli di organizzazione, gestione e controllo contemplanti misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento del presente Codice etico ed a individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

In quest'ambito esplicano un'efficace funzione preventiva l'adozione dei seguenti sistemi di gestione:

- o manuale per il controllo della qualità nella produzione di servizi offerti dalla società;

- o il "Servizio Ambiente e Sicurezza", per quanto concerne la valutazione e la prevenzione dei rischi e la tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, come nell'ultima stesura del relativo "Documento di Valutazione dei Rischi".

La cooperativa si impegna ad adottare idonee modalità di controllo della conformità dei comportamenti di chiunque agisce per la cooperativa o nel suo ambito alle previsioni della normativa vigente ed alle regole di comportamento del presente Codice etico.

I modelli vengono sottoposti a verifica periodica e sono modificati nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni o si verificano mutamenti dell'organizzazione o delle attività della società.

La cooperativa si avvale per l'istruttoria conseguente alla segnalazione delle violazioni ed al relativo trattamento, di un soggetto preposto al controllo interno, le cui funzioni sono assunte dall'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle proprie competenze, provvede a:

- o stabilire le procedure per la segnalazione delle violazioni e per il loro trattamento (procedura di Whistleblowing);

- o ricevere, analizzare e verificare le segnalazioni, garantendo la riservatezza per i segnalatori di eventuali violazioni;

- o proporre all'organo amministrativo i provvedimenti conseguenti a violazioni significative;

- o organizzare efficaci azioni di comunicazione, formazione, spiegazione per la divulgazione e la comprensione del Codice;

- o provvedere alla periodica revisione e all'aggiornamento del codice proponendo eventuali modifiche all'approvazione dell'organo amministrativo;

- o effettuare le opportune verifiche periodiche in merito all'effettiva applicazione e al rispetto dei principi del Codice etico.

10. CONTROLLO INTERNO

Si attribuisce forte rilievo al controllo interno operato al fine di realizzare gli obiettivi della società, ad assicurare la conformità dei comportamenti alle leggi ed ai regolamenti, a predisporre dati economici e finanziari veritieri e corretti.

Tutti devono sentirsi responsabili dell'aggiornamento e della gestione di un efficace sistema di controllo interno, impegnandosi a condividerne i valori e gli strumenti, per evitare che possano essere condotte attività con conseguenze negative in merito alla tutela della salute e sicurezza.

11. SANZIONI

L'osservanza da parte dei dipendenti della cooperativa Iskra delle norme del presente Codice etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'articolo 2104 del codice civile.

Le violazioni del Codice etico valgono come inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza delle stesse quale illecito disciplinare e/o alla conservazione del rapporto di lavoro.

Il mancato rispetto da parte di qualunque soggetto che agisce nell'ambito della società – compresi i vertici aziendali e le persone non dipendenti dell'impresa - delle misure finalizzate alla prevenzione dei reati dai quali potrebbe derivare la responsabilità della società, deve essere prontamente segnalato ai soggetti ed alle strutture preposte al controllo e da queste all'organo amministrativo della società, che procede all'adozione di adeguati provvedimenti idonei a sanzionare la violazione. La violazione del Codice etico da parte di componenti degli organi sociali può comportare l'adozione delle misure più idonee previste o consentite dalla legge.

Le violazioni commesse da collaboratori, consulenti e partner, infine, sono sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi e contratti e dalla legge.

La Cooperativa conferma le sanzioni previste dal CCNL applicato, per le inosservanze delle regole definite nel presente documento.

La cooperativa, a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intrattiene rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal presente Codice etico ed attenersi alle procedure organizzative finalizzate a dare attuazione alle previsioni del Codice etico.

12. ENTRATA IN VIGORE

Il presente Codice etico entra in vigore dalla data della sua approvazione da parte dell'organo di Amministrazione, avvenuta in data

Ogni variazione, integrazione, aggiornamento ed adeguamento dello stesso è approvata dal medesimo organo e diffusa tempestivamente a tutti i destinatari.

Il presente documento viene sottoscritto da tutti i dipendenti e collaboratori della Iskra Cooperativa Sociale.

Marsicovetere, lì 18 luglio 2024

Verbale del Consiglio di Amministrazione del 13 Settembre 2024

ISKRA Cooperativa Sociale

Sede legale: Via Nazionale, n. 20 85050 Marsicovetere (Pz)

Sede amministrativa: Via Mura Rosse snc 84036 Sala Consilina (SA)

P. Iva e C.F. 03281680656 - Reg. Coop. Mut. Prev. N. **A167925**

Iscrizione Registro Imprese di Potenza REA n. 10 48 22

Iscrizione Registro Imprese di Salerno REA n. 28 67 95

L'anno duemilaventiquattro il giorno 13 del mese di Settembre (13/09/2024) alle ore 11:00, presso la sede operativa di Sala Consilina (SA) in Via Mura Rosse – snc – e in modalità telematica su piattaforma ZOOM, si è riunito il Consiglio di Amministrazione della ISKRA Cooperativa Sociale.

Sono presenti i signori soci: Umberto SESSA, Rosanna Luisa PETRONE, Chiara LANGONE, Rosalba BRIAMONTE, Teresa GARGANO ed il Collegio Sindacale composto dalla Dott.ssa Maria Consiglia VIGLIONE, presente, dal Dott. Francesco DE ROSA, presente, e dal Dott. Francesco PAOLO, presente. Assume la presidenza il Presidente del Consiglio di Amministrazione Sig. Umberto SESSA il quale constatato e fatto constatare che la riunione si è regolarmente costituita a norma di legge e di statuto, dichiara aperta la seduta e valida a deliberare sugli argomenti posti all'ordine del giorno. Viene chiamato a svolgere le funzioni di segretario la socia Chiara LANGONE.

Si dà lettura dell'ordine del giorno:

1. Approvazione Codice Etico
2. Richiesta attribuzione certificazione "Rating di Legalità"
3. Richiesta Certificazione Pari Opportunità
4. Approvazione Organigramma Rev. 30 del 11/09/2024
5. Conferma Politica Qualità biennio 2025/2027
6. Conferma manuale SGQ e procedure nelle versioni in vigore alla data del verbale
7. Dimissioni soci OKHIRIA Kelvin, GERARDI Caterina e LAVEGLIA Maria
8. Vari ed eventuali

In merito al primo punto all'ordine del giorno il Presidente comunica che è stato redatto il Codice Etico della Cooperativa ISKRA, contenente una serie di regole comportamentali a cui tutti i membri della compagine sociale devono attenersi. Le regole contenute sono, per definizione, una serie di principi in cui vengono stabilite le responsabilità etico-sociali dei suoi membri sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione. Dopo un costruttivo dibattito e la presa visione del documento, il Consiglio approva all'unanimità il Codice Etico della ISKRA Cooperativa Sociale.

L'avvenuta approvazione del Codice Etico ci introduce al secondo punto dell'ordine del giorno in quanto, il documento, è necessario e prodromico alla richiesta di certificazione del Rating di Legalità.

Rilasciata dall'AGCM (Autorità Garante della Concorrenza del Mercato), attesta l'affidabilità legale della nostra cooperativa, il rispetto di parametri volti a limitare e contrastare la possibilità di infiltrazioni della criminalità organizzata, ipotesi di corruzione nonché l'affidabilità finanziaria della ISKRA nel rapporto con finanziatori pubblici. Il Rating di Legalità punta alla promozione ed introduzione di valori etici nell'esercizio delle nostre attività e servizi. Inoltre fornisce vantaggi per quanto riguarda la concessione di finanziamenti pubblici e per l'accesso al credito bancario. Il Consiglio concorda sul procedere alla richiesta presso le sedi competenti e, all'unanimità, approva.

Il terzo punto all'ordine del giorno, volto sempre ad ottenere privilegi in sede di gara, consiste nella richiesta della Certificazione Pari Opportunità, ossia di una certificazione volontaria da richiedere agli organismi accreditati per attestare la conformità della nostra compagine ai principi di parità di genere, come l'equità salariale, politiche paritetiche di formazione e avanzamento di carriera, attenzione alla genitorialità, luogo di lavoro adeguato. Poiché la legislazione italiana si sta sensibilizzando in termini di parità di genere, dotarsi della certificazione in questa fase preliminare ci permette di mantenere la concorrenzialità sul mercato. Percepita l'importanza di muoversi in questa direzione, il Consiglio, all'unanimità, approva.

In merito al quarto punto all'ordine del giorno, il Presidente propone ai presenti di procedere e di riconfermare, in linea generale, gli incarichi dei Responsabili attualmente in carica. Dopo breve dibattito il Consiglio di Amministrazione delibera di riconfermare Umberto SESSA Responsabile di Progettazione e Formazione, nonché Responsabile della Casa-Albergo "Montedoro" e dei Progetti FAMI delle Prefetture di Potenza e Matera; Teresa Gargano coordinatrice centro diurno Villa d'Agri e assistenza domiciliare per Minori Ambito Marmo Platano Melandro, specialistica scolastica Ambito Marmo Platano Melandro e Val d'Agri; Antonella DI LEVA coordinatrice assistenza domiciliare per Minori Alto Sinni e Val Sarmento; Anna PICARELLA coordinatrice Sostegno Domiciliare ADA ADH e Specialistica Scolastica Ambito S10; Rosangela DE LUCA coordinatrice Progetto SAI/FAMI 1898 per MSNA Comune di Gallicchio; Valeria PAR

ENTE coordinatrice progetto SAI 836 San Pietro al Tanagro; Benedetta MIELE coordinatrice Centro Diurno per disabili Colibrì Ambito S10; Maryna KOVALENKO coordinatrice Progetto Accoglienza Ucraina; Maria SARLO coordinatrice Centro Diurno Sant'Arcangelo; Giuseppe BOCCHICCHIO Responsabile Assicurazione Qualità e Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione; Mariantonietta CARRANO Rappresentante Direzione per la Qualità; Claudia ZINGARO Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza; Nicola PELLEGRINO Data Protection Office. Si approva il nuovo organigramma REV 30 e viene dato mandato alla Rappresentante Direzione per la Qualità, Mariantonietta CARRANO, affinché provveda alla diffusione nei vari servizi del nuovo schema e riporti quanto discusso nel prossimo verbale di riesame.

In merito al quinto punto all'ordine del giorno il Presidente Umberto SESSA propone ai presenti di confermare la Politica della Qualità per il biennio 2025-2027. Dopo un costruttivo dibattito, viene approvato all'unanimità quanto proposto dal Presidente e pertanto si riconferma la Politica della Qualità per il biennio 2025-2027. Inoltre viene conferito mandato alla socia CARRANO Mariantonietta affinché riporti quanto discusso nel prossimo verbale di riesame.

In merito al sesto punto all'ordine del giorno, il Presidente illustra ai presenti il manuale SGQ e le procedure nelle versioni in vigore alla data del presente verbale. Dopo breve dibattito, il Consiglio approva all'unanimità il manuale SGQ e le procedure nelle versioni in vigore alla data del presente verbale.

In merito al settimo punto all'ordine del giorno, il Presidente comunica che sono arrivate, rispettivamente in data 08/07/2024, 01/08/2024 e 10/09/2024, le richieste di dimissione dalla compagine sociale da parte di OKHIRIA Kelvin, nato in Nigeria (EE) il 23/03/1998 c.f. KHRKVN98C23Z335L, di GERARDI Caterina, nata a Marsicovetere (PZ) il 10/06/1988 c.f. GRRCRN85H50E977D, e di LAVEGLIA Maria nata a Sanza (SA) il 07/07/1957 c.f. LVGMRA57L47I410U.

I presenti prendono atto delle volontà di dimettersi dalla compagine sociale e si procederà con la relativa cancellazione dal libro soci e con la restituzione della quota sociale fino ad oggi versata.

Esauriti gli argomenti all'ordine del giorno e nessuno chiedendo la parola viene redatto il presente verbale che, letto dal Segretario, viene approvato all'unanimità.

La seduta viene sciolta alle ore 11:30

Il Segretario

Chiara LANGONE



Il Presidente

Umberto SESSA

